

Ersättningsrapport 2025 för Mendus AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Mendus AB (publ), antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Aktiemarknadsnämndens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 7 på sidorna 50-51 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 64 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 64 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget är ett bioteknikbolag som fokuserar på svårbehandlade etablerade tumörer och tumöråterfall och verkar således inom ett område där det både nationellt och internationellt råder hög efterfrågan i avseende på rekrytering av personer med rätt kompetens. Bolaget strävar efter att erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig och konkurrenskraftig både ur ett nationellt och ett internationellt perspektiv och som därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig, stå i relation till ansvar samt befogenheter och bestå av följande komponenter: fast kontant lön, eventuell rörlig kontant ersättning, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera finansiella eller icke-finansiella förutbestämda och mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 65-66 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mendus.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Totalersättning till verkställande direktören under 2025

Erik Manting har erhållit nedan ersättning, angiven i SEK, i egenskap av verkställande direktör under räkenskapsåret 2025.

| | 1 Fast ersättning | | 2 Rörlig ersättning & annan ersättning | | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------|----------------------|----------------|--|----------|-----------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------------------|
| | Grundlön | Andra förmåner | Ettårig | Flerårig | Extra-ordinära poster | Pensionsförmåner ¹⁾ | Totalersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning |
| Erik Manting (VD) | 4 459 840 | 49 551 | 1 979 056 | - | - | 314 634 | 6 803 081 | 71 % / 29 % |

¹⁾ Pensionsförmåner som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Kriterierna ska baseras dels på bolagets övergripande mål med verksamheten och dels på individuella mål anpassade efter den ledande befattningshavarens befattning inom bolaget. Den rörliga ersättningen får som högst motsvara 50 procent av den fasta årliga lönen. Om den ledande befattningshavaren väljer att få sin bonus utbetald i aktier kan den högst uppgå till 75 procent. För år 2025 beslutade styrelsen att bland annat ha kriterier kopplat till finansiering av bolaget, kliniska och pre-kliniska studier samt tillverkningsprocessen för bolagets huvudkandidat vididencel. Tillsammans har målen uppnåtts till 60 procent.

Aktiebaserad ersättning

LTI 2023/2027

På extra bolagsstämma den 13 december 2023 fattades beslut om långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram baserat på personaloptioner riktat till ledande befattningshavare och nyckelanställda. Antalet personaloptioner uppgår till maximalt 2 366 661*. Av dessa har 828 334 återkallats. Därmed finns i dagsläget 1 538 334 personaloptioner utestående.

LTI 2025/2028

Vid bolagsstämman den 6 maj 2025 beslutades att införa ett incitamentsprogram med personaloptioner. Enligt beslutet kan maximalt 1 213 162 personaloptioner ställas ut. Av dessa har 958 398 blivit allokerade till medarbetare.

*Antal aktierätter och personaloptioner är omräknade med hänsyn till omvänd splitt, 20:1.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2025

| | RR 2021 | RR 2022 | RR 2023 | RR 2024 | RR 2025 |
|--|--------------------|---------|--------------------|---------|--------------------|
| Ersättning till verkställande direktören | 5 381 ¹ | 4 179 | 6 225 ² | 6 317 | 6 804 ⁴ |
| Förändring mot föregående år | -87 | -1 202 | 2 046 | 92 | 487 |
| Procentuell förändring (%) | -1,6% | -22,3% | 49,0% | 1,5% | 7,7% |

| | | | | | |
|--|----------|----------|------------------|----------|------------------|
| Koncernens rörelseresultat (TSEK) | -130 100 | -133 685 | -100 650 | -130 655 | -113 491 |
| Förändring mot föregående år | -44 073 | -3 585 | 33 035 | -30 005 | 17 164 |
| Procentuell förändring | -51,2% | -2,8% | 24,7% | -29,8% | 15,1% |
| Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exkl koncernledningen (TSEK) | 706 | 553 | 893 | 707 | 823 |
| Förändring mot föregående år | 1 | -153 | 340 ³ | -186 | 116 ⁵ |
| Procentuell förändring | 0,0% | -21,7% | 61,5% | -20,8% | 16,4% |

¹⁾ Denna ersättning avser den ersättning som Erik Manting erhöll under perioden 16 mars 2021 till och med 31 december 2021 samt den konsultersättning som utbetalats till Sven Rohman under perioden 1 januari 2021 till och med 15 mars 2021.

²⁾ 170 TSEK avser valutakursdifferens jämfört med föregående år.

³⁾ En del av ökningen beror på att Mendus reducerade personalstyrkan under 2023 och i samband med det så utbetalades avgångsvederlag. 74 TSEK är hänförligt till valutakursdifferens.

⁴⁾ 641 TSEK avser merkostnad för bonus utbetald i aktier.

⁵⁾ 65 TSEK av ökningen avser avgångsvederlag utbetalda i samband med omorganisation hösten 2025. 13 TSEK avser merkostnad för bonus utbetald i aktier.

Stockholm april 2026

Mendus AB (publ)

Styrelsen